

埼玉学園大学・川口短期大学 機関リポジトリ

教員採用における教育委員会の役割：ヒアリング調査の結果から

著者	布村 育子
雑誌名	埼玉学園大学紀要．人間学部篇
巻	14
ページ	29-38
発行年	2014-12-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1354/00000258/



教員採用における教育委員会の役割

— ヒアリング調査の結果から —

A Practical Role of the Board of Education in Teacher Employment

布 村 育 子

NUNOMURA, Ikuko

1. はじめに

教育公務員特例法第11条では、教員の採用を「選考によるもの」と規定している¹⁾。この「選考」が現在「選考試験」として実施されている点については、昨年度の本紀要において報告した。たとえば各公務員試験産業が、筆記試験のみならず論作文や面接についても試験内容の「傾向と対策」を受験者に教授しているという現状や、各大学がキャリア支援の一環として、公務員試験産業と連携をとり、教員採用試験対策講座を実施しているという現状は、「選考」それ自体の意義が形骸化し、教員採用が、「競争試験」として受けとめられている結果であると思われる。

教員採用試験の事務を実質的に請け負っているのは、各自治体の教育委員会である。その教育委員会は、採用試験の「選考」をどのように捉えているのだろうか。筆者は平成23年度に教育委員会に対するヒアリング調査を行った。本稿は、その調査結果から得られた知見をもとに、教員採用試験における教育委員会の役割を論じるものである。

2. 調査の概要

「はじめに」でも述べたように、現在の教員採用は、「選考」の意義がうすれ、「競争試験」として実施されている。教員採用の実施者である各自治体の教育委員会は、この現状をどのように捉えているのであろうか。筆者は、「教員採用候補者選考試験」においても、「選考」それ自体の意義が意識されないままに「教員採用」が行われているとの仮説を立て、採用の実務担当者に対し採用に関するヒアリング調査を行った。

教育委員会に対する調査自体は、これまでアンケート調査等を中心に行われている²⁾。筆者は、これらの調査結果を参考にしている。しかし、教育委員会が行政機関であるという点に注目した場合、「採用」に携わる者がどのように「選考」をとらえ、「選考」を実施しているのかという実態の側面は、紙面によるアンケート調査だけで分析することは難しい。また、対象者を各自治体の教育長とした場合、採用の現場で生起する諸事情については、具体的な回答は得られにくい。したがって筆者は、各教育委員会の実務担当者に対しヒアリング調査を行うこととした。調査概要は以下

キーワード：教員採用、教員採用試験、教育委員会

Key words : teacher, employment, teacher employment examination, board of education

表1 ヒアリング調査の概要

ヒアリング調査の概要	
実施時期	平成23年7月～9月
対象教育委員会	6つの教育委員会を選別し対象とした。
ヒアリング対応者	各教育委員会における、採用の実務担当者（義務教育の採用担当者）。
ヒアリング時間	1時間程度
主たる質問	①教員採用の仕組とプロセスについて ②①の仕組とプロセスによる教員採用の結果について ③現在の採用試験に関する問題意識について

の通りである。

3. ヒアリング調査結果から見える課題

ヒアリング調査の結果、いくつかの検討すべき点が明らかになった。ここではすべての結果を検討する紙幅がないため、本稿では特に「採用」の根幹をなす「選考」の意義の形骸化という視点を軸に検討を行う。

3-1 「募集要項」の名称

各自治体は、教員採用試験が実施される年度の初めに、受験者に向けた「募集要項」を配布している。表2は、ヒアリングを行った6つの教育委員会の採用状況を、ヒアリング結果及び各教育委員会が配布する「募集要項」を参照し、まとめたものである。

まずは、要項の名称に着目したい。一般的に我々は、教員採用の過程を「教員採用試験」「教採」等と呼称しているのであるが、各自治体の「要項」の名称は同一ではない。ヒアリングを実施した中でも、「採用候補者選考検査」（A・E）、「採用候補者選考試験」（B）、「採用候補者選考」（C）、「教員採用選考」（F）と4つの名称が使用されている。筆者は現在、47都道府県（政令指定都市を含む）の募集要項をすべて集め分析を続けているが、呼称は統一されてはおらず、およそこの4つのパターンの名称が使用されている。

過去に東京都では、「選考」の資料を得た

めの目的として「教員適性検査」が行われていた。筆者は名称に「検査」を使用する教育委員会は、過去に行われていた「選考」の意義・名称を踏まえてこの語句を選択しているのではないかとの判断から、A・Eの担当者に名称の意味を尋ねた。すると、A・Eどちらからも「昔から使用されていたから」「そもそもこのような名称であったと前任者から聞いている」といった内容の返答があり、要項の名称に明確な「選考」の意義を見出す回答は得られなかった。

教員の採用を規定している教育公務員特例法第11条には、「公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇任は、選考によるものとし」と明確に規定されている。この法令の文言から考えるのであれば、採用の過程を表す名称としては「教員採用選考」「採用候補者選考」が妥当な名称であるとも思われる。だがヒアリングでは、これらの名称を使用する教育委員会の担当者も、さらには、「試験」との名称を使用する教育委員会の担当者も、その名称に特別な意味を込めているとの回答は得られなかった³⁾。この結果からは、採用の現場では、法制度の規定を意識して採用を行っている訳ではなく、これまでの慣習的方法・名称が踏襲され行われているという仮説が立てられるように思われる。この結果を持って、「選考」が形骸化しているとは言えないまでも、他の公務員試験とは区別されてきた教員採用

教員採用における教育委員会の役割

表2 ヒアリング対象教育委員会の教員採用の状況

教育委員会	A	B	C	D	E	F
採用の実務を担当する部署 (詳細は割愛)	教育委員会小 中学校人事グ ループ	教育局 小中学校人事 課	教育振興部 教職員課任用 室	人事部選考課	義務教育課 管理第1係	教育委員会事 務局 義務教育課
対応者	3名 主幹・主査	2名 主任管理主事	1名 主幹兼室長	1名 選考課長	1名 管理主事	2名 主幹指導主事
出身職	行政	教員	教員	行政	教員	教員
平成24年度 採用見込数 (小・中・高計)	要項の記載な し	約1000	要項の記載な し(4月公表)	約2500	約150	約250
平成23年度 試験合格者 倍率	小:4.1 中:6.7	小:3.3 中:6.9	小:2.9 中高:5.9	小:3.8 中高:6.8	小:3.3 中:6.1	小:7.2 中:8.2
要綱(要項) の名称	教員採用候補 者選考検査	教員採用選考 試験	教員採用候補 者選考	教員採用候補 者選考	教員採用選考 検査	教員採用選考
一次試験	一般・教職・ 専門	一般・教職・ 専門 面接	教職・専門・ 小論	教職・専門・ 論文	論文・教職・ 一般・専門	書類・教養・ 専門・論文・ 面接(集団)
二次試験	適性検査・教 科等指導法検 査・面接(個別 ・集団)(実技)	論文・実技・ 面接 + 適性検 査 + 人物考查 書	個別面接・模 擬授業 適性 検査(実技)	集団面接・個 人面接(実技)	模擬授業・個 人面接(実技)	適性検査・面 接(模擬授業)
名簿の有無と 位置付け	A・Bに分け 登録 合格=登録= 採用	ランクなし 合格=登載= 採用	ランクなし 合格=登載= 採用	ランクなし 合格=登載= 採用	ランクなし 合格=登録= 採用	名簿に関する 記載なし(ヒ アリングでは 有) 合格=登 載=採用
特別選考の 種類	スポ・芸術・ 障害者・社会 人	障害者・経験 者・臨時的任 用経験者・大 学推薦・特技 ・国際貢献経験 ・特別支援学級 担当 教員養 成セミナー(教 師塾)	大学推薦・英 語科・教職経 験・養護教諭 ・看護科・障害 者	教員経験者・ 非常勤講師経 験者・前年度 名簿登載者・ 社会人経験者 ・教師塾・スポ ・芸術・障害者 ・大学推薦	障害者・スポ ・芸術	社会人(民間・ 教職) 障害 者・特別支援 ・博士号保持者
その他	地域枠 (一般選考)	地方会場	地方会場	協調選考・ 地方会場	地域枠 (一般選考)	

の「選考」の在り方は、実務レベルでは特に意識化されていないという点は指摘できるのではないだろうか。

3-2 採用候補者名簿の位置づけ

教員として採用されるまでの「流れ」を考えた場合、その過程は、およそ、表3のような手順で行われている。

このような採用までの過程は、各教育委員会が配布する「募集要項」に示されていることもあり、一般的にはこの「流れ」をもって、「教員採用」の過程と捉えられていると思われる。しかし筆者は、この採用の「流れ」そのものよりも、例えば筆記試験の問題は、誰がどのように作成しているのか、面接試験の担当者への説明会等は開催されているのか、といったような、より具体的な実態に関心が

表3 採用までの流れ

要項配布 ⇒ 出願受付 ⇒ 受験票送付 ⇒ 第1次試験 ⇒ 第1次試験結果発表 ⇒ 第2次試験 ⇒ 第2次試験結果発表 ⇒ 採用配置通知 ⇒ 採用
--

あった⁴⁾。特に、「選考」の意義を具現化していると考えられる、「採用候補者名簿」がいつ作成され、その名簿からの「選考」はどのように行われているのか、という点に拘り、その点についてヒアリングを行った。

ヒアリングの結果、6つの教育委員会すべてから、「第2次試験の合格者が名簿に登録（登録）され、受験者自身の自己都合による辞退を除き、登録されたすべての者が採用になる」との説明があった。ランク付けを行っている教育委員会（A）も、そのランクが、採用後の処遇や配置に関係することはなく、あくまでも選考結果の順序を示したランクであることがわかった。

すなわち、現在の「選考」は、「選考試験（検査）」として行われており、その試験（検査）に合格することと選考されることが同義であるという点が明らかになった。

ここで、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第38条及び第39条の規定を確認したい。この法令の内容は、一般的に、市町村教育委員会の「内申権」（38条）や校長の「具申権」（39条）とされているものである。具体的に言えば、「採用候補者名簿」が機能しているとするならば、市町村の教育委員会が欲しいと思う人物を、その名簿の中から選んで都道府県教委に申し出ることが可能である。また校長も、市町村に対し、自校に欲しい人物を、あらかじめ市町村に具申しておくことが可能である。

ヒアリングでは、「名簿」の存在とともに、この「内申」「具申」について尋ねたところ、「採

用候補者名簿」に目を通すと言ったような、形式的なかたちが残されているとしても、実質的な「内申」「具申」はあまり行われていないことが明らかになった。募集要項に「教員採用候補者名簿に登録された者について、市町村教育委員会での面談等、所定の手続きを経て採用します」という記述のある自治体であったとしても、その内実は、配置がすでに決定した合格者へのガイダンス的面談として行われていることが分かった。

ヒアリングでは、さらに、「内申」「具申」が形式化している理由をも尋ねたのであるが、そもそも、このような「内申」「具申」について「よく知らない」とする回答や、現在の受験者数及び合格者数を考えた場合、手続き上の問題として、市町村の内申を待つ余裕がないとする回答が得られた。校長の具申についても、「もしそのようなことが現在行われていたとすれば、問題となる」と語った担当者もいた。

先に筆者は、「選考」が、「選考試験（検査）」と同義に扱われているという点から、「選考」の意義が失われている点を述べたのであるが、今日の「教員採用候補者選考名簿」が、「合格者一覧表」とも言うべきものとして扱われている点、「内申」「具申」が形式化し、実質的に行われていない点も、「選考」の意義が失われている証左であると思われる。

3-3 「公平性」「透明性」への配慮

先に、校長の具申について、「もしそのようなことが行われているならば問題となる」と

述べた担当者がいたと述べた。この言葉は、実務レベルにおいては、「選考」への拘りよりも「公平性」「透明性」への配慮に腐心している傾向があることを端的に示す言葉であると思われる。言い換えるのならば、法制度の規程よりも、マス・メディアを中心とする世論への配慮が強くなっているともいえる。

もちろん、一時期問題になったように、選考に有利になるような金品の授受があったり、あらかじめ試験問題を一部の志願者に教えておくといったような「選考」が行われているとするならば、それは排除すべきである。

しかし、例えば非常勤講師を長く続け、児童生徒や保護者からも信頼されている人物がいた場合、現行の法制度のもとでは、その人物の所属している学校の校長が、「採用」について市町村教育委員会に意見を述べることは可能であり、その意見が「選考」の際の資料となり、「採用」に至ることも可能ではある。このような方法が「コネ」として世論からは批判される可能性があるが、その批判は、教員採用を「競争試験」として見ている時には妥当であるとしても、法に明確に規定された「選考」という意義から考えるのであれば妥当ではない。

しかし、「透明性」「公平性」を重視した立場からは、「選考」の名のもとに行われる手続きのすべてに疑義が生まれることになり、競争試験化することこそが「当然」ということになる。世論もまた、その方法を是と考えると思われる。つまり、今日の採用は、「選考」に拘り、法制度に忠実であるよりも、世論が納得するような「競争試験」であることが重視され、各教育委員会もその点に腐心していることになる⁵⁾。

一方、近年、受験者を確保したい教育委員

会は、講師等経験者に対し「特別選考」という枠を設け、一次試験（主として筆記試験）の免除措置を行っている。上記のようなケースの場合、この「特別選考」は一見、受験者にとっても、学校教育現場にとっても歓迎すべき採用方法であると思われる。しかし、そもそも、「選考」という観点から考えるのであれば、一次試験及び二次試験の結果は、「資料」なのであるから、現行制度のもとでは、たとえその受験者が一次試験において高い得点を取らずとも、最終的に「採用」に至る道筋は残されているのである。

これまで、筆者は、別紙資料のB、C、Dのような採用規模の大きな自治体において、「特別選考」が様々に設定されている点を、受験者を確保することで、質を保ちたいとする教育委員会の戦略として捉えてきた。その視点は保持しつつも、今回のヒアリング結果から明らかになったのは、「選考」のエキスキューズとしての「特別選考」という点である。つまり、そもそも現行の法制度のもとで行うことが可能な「選考方法」をあえて「特別選考」と命名し、その選考過程を募集要項にも明確にすることで、「一般選考」との差別化を行い、それをもって、「公平性」や「透明性」を担保しているということになる。

しかし、もちろん先に述べたように、「公平性」や「透明性」を追求すればするほどに、一見世論を反映しているかのようなその方法が、「選考」の意義を失わせていくことは確かである⁶⁾。

3-4 採用における「情報公開」の意義

前述した通り、各教育委員会は、「公平性」「透明性」に腐心している事実がある。募集要項には出来る限り情報を公開し、「競争試

験」同様に「採用」を履行しようとしている努力が伺われる。しかし、確認しておきたいのは、「競争試験」になったとしても、すべての「情報公開」は不可能である。今回のヒアリングでは、「公平性」「透明性」に拘る担当者に対して、大分県の採用試験に関する不正事件を示しつつ、採用における「情報公開」の意義についても質問した。回答として「公平性は保たれるべきであるが、すべてを公にはできない」という事情が多く語られた。例えば選考のスケジュールは公表できたとしても、筆記試験の問題作成を誰がどのような基準で行っているのか、論作文や面接の評価項目及び評価基準の実態、面接者の属性等については回答が得られない場合もあった。この回答は、仮に教員採用が「競争試験」となったとしても、同様な回答であると思われる。

筆者は「選考」という制度で教員採用が行われている以上、世論と言葉を同じくして「情報公開」を迫ることには疑問を持つ立場である⁷⁾。しかし情報社会においては、教育委員会が望むような「守秘」が可能であるというわけではない。教員採用試験の予備校とも言える公務員試験産業の「傾向と対策」もさることながら、個人レベルでも「採用試験対策」といったタイトルのサイトを立ち上げ、面接の過程等をレポートのように紹介するページもある。また受験者を応援するための合格者のネットワーク等も生まれている。つまり、教育委員会が積極的に情報を開示することがなかったとしても、結果として「漏洩」とまではいかずとも、ある程度の情報が無秩序に飛び交っているのが現実である⁸⁾。

ヒアリングでは、このような状況を示したところ、社会変化を考慮した「採用の在り方」は検討されていないとする回答が見られた。

さらに、「公務員試験産業」が試験対策を行い、受験生が「受験勉強」をしていることについて質問をしたところ、筆記試験については「勉強してくれることは大いに結構である」との回答があった。面接試験対策を行っていることについては「付け焼刃のような回答では、合格にはならない」といったような回答もあった。このような回答からは、「選考」が「試験」と同義に扱われているという事実とともに、採用試験の実施に対する「自信」といった様相も垣間見ることができた。

この回答からは、実務担当者が「採用」を根本的、自省的に扱えない、制度的側面の問題が垣間見えると思われる。「情報公開」と言った場合には、「透明性」を限りなく求める世論とは一線を画した形で、「選考」と「情報公開」の意義に留意した議論が必要であると思われる。

3-5 ヒアリング結果の概観

以上、ここまで教育委員会に対して行ったヒアリング調査結果を、「選考」の形骸化という視点を軸に説明した。

ヒアリングにおいては、各実務担当者が、「問題のない」採用の実務を執り行っている様が印象的であった。その「問題なき採用」をいったい誰が望んでいるのかを考えた場合、その背後には現在の教育をめぐる世論が透けて見えてくるように思われる。現在、教師の資質能力が問題となり、その資質能力の向上が教育改革のひとつとして掲げられているのであるが、その改革を求めているのは、教育に厳しいまなざしを注ぐ世論であると思われる。

子細については割愛せざるをえないが、各自治体は、面接試験において、教育関係者だ

けではなく、民間人を面接の評価者に加えている。この理由を尋ねたところ、「教育者は、社会のことをよく知らないの、」といったような、ある種「教育者」らしい内省的視点を述べる教員出身の担当者があった。しかしそもそも、「社会を知っていること⁹⁾」が教員の資質能力を担保するのか、といった議論は、十分になされていないと思われる。「選考」の意義を深く受け止めた場合には、世論の方を向いて行われる「採用」の在り方は、マス・メディアが作り出す世論から歓迎されるとしても、「選考」の意義からは逸脱していると思われる¹⁰⁾。

教育委員会に対するヒアリング結果を俯瞰してみると、現在の「教員採用試験」は、各教育委員会の「選考」の解釈及び各自治体が抱える採用をめぐる実務レベルの事情によって実施されているともいえる。我々は、文科省の答申内容や通知文書の内容、及び、先鋭的な採用の方法を打ち出す自治体の動向を中心に、教育状況を考えがちである。筆者もヒアリングを行うまでは、そのような視点が少なからずあった。しかし、ヒアリングからは、各自治体独自の教育状況（伝統）というものがいまだ現存しているという事実も垣間見えた。筆者は、「選考」の意義が失われている現在、「採用」の一部を国が行うといった統一試験の可能性をも模索していたのであるが、仮にその試験が行われるとするならば、現存する各自治体独自の教育状況（伝統）の一部も、失われる可能性がある。この点については、さらに検討すべきであるが、「採用」及び他の教育問題を考える際にも、各地域の現況というものは、常に念頭において議論すべきであると思われる。

文部科学省は、各種答申や通知文書によっ

て、「人物重視」の採用を求めている。各教育委員会は、文科省の方針に呼応するかのよう、に、面接試験や模擬授業の実施に力をいれ、そこに「選考」の意義を見出そうともしている。しかし、それは、「選考」の意義の矮小化である。

昨年度の紀要論文では、その矮小化された「選考」に合わせて、志願者はより効率的な受験ができるよう公務員試験産業に活路を見出している点を述べた。大学もまた、採用試験に合格させるための方策をカリキュラムの中に取り入れざるを得ず、本来の「大学での教員養成」という意義も失われつつある。ヒアリングでは、教育委員会が採用者を「養成」する「教師塾」や「教員養成セミナー」についても質問した。しかし、その管轄が採用の実務担当者とは異なるという理由から子細な回答は得られなかった。実務担当者は、おおむね、文科省が示すような「実践的指導力」を求めるよりはむしろ、教員となる「可能性」に採用の観点を置いているような発言がみられた。特に教員出身の担当者からは、研修制度が充実している様が語られ、新規採用者が研修を通して「教員として育っていく」という視点が示された。しかし、そうした教員出身の担当者の意志を超えて、教員採用はいまや市場化され、その市場化をめぐり、各関連機関は自らの利益を追求している様が見えてくる。

現在の教育委員会は、直面する実務上の問題群の処理、情報開示を求める世論、教員数の確保といった、現実からの要請を基準として「採用」を実施している側面が大きく、「採用」の権限を持つ主体としての役割よりも、各関連機関及び採用をめぐる世論の調整役としての役割が大きくなっていると言えるので

はないだろうか¹¹⁾。ヒアリングでは、その「役割」が実務担当者レベルにまで浸透していることが明らかになったと思われる。

4. おわりに

以上述べてきたように、現在の教育委員会の教員採用における役割から今後の課題を考えるとすれば、以下のような議論が可能であると思われる。

まずは、世論が正しいという立場に立てば、このような「問題のない」運営を世論が望んでいる以上、現在の「教員採用」を特に問題化する必要はないと思われる。大分県の採用に関する不正事件以後は、文部科学省が調査を繰り返していることもあり、採用における「公平性」「透明性」の追求はより一層の精度で進められている可能性がある。したがってこの立場は、最も現実に即した立場であるともいえる。しかし説明してきたように、現在の採用が「選考」の意義を失っているのは確かであり、このまま「公平性」「透明性」の追求を是とするのであれば、教員採用の「選考」は、他の公務員採用と同様に、「競争試験」という規定に見直さなければならぬと思われる。同様に、地方教育行政の組織及び運営に関する法律で規定された市町村の内申権、校長の具申権も、原理上「透明性」「公平性」を持ちにくい規定である。「選考」を「競争試験」として見直すならば内申権、具申権も見直す必要があるだろう。

次に、このような「問題のない採用」にこそ問題があるという立場に立てば、現在の教育委員会の「役割」を問い直す必要があると思われる。先に、現在の教育委員会には、「各関連機関及び採用をめぐる世論の調整役としての役割」があると述べた。現在は、教育に

関する世論が吟味されないままに、教育改革の根拠にもなりうる状況にある¹²⁾。教育委員会の背後に世論があるとするならば、今後は、教育委員会の「採用」の在り方が、非常に強い権限を持ち、「養成」の在り方を規定していくことになると思われる¹³⁾。さらに、教員採用の権限は法令上「教育長」にある。現在の組織の在り方から考えるのであれば、例えば、「首長」と「教育長」の関係性が密接な場合には、世論を向いて行われる「首長」の政治的な判断と「教育長」の判断が合致する場合がある。そうなれば、ここまで見てきたように、その判断が実務レベルの隅々にまで浸透する（させられる）ことになる¹⁴⁾。

現実的には、現在の教育委員会の採用の在り方をまずは問い直す作業が必要であると思われる。ここまで見てきたように、現在の教員採用は、常に「現在」を課題にして行われているのであるが、教育が未来に向けて行われている行為であるという点が看過されているのではないだろうか。たとえば、文部科学省を始め教育委員会の実務担当者も「人物重視」との言葉で採用の在り方を説明するのであるが、その「人物像」が、果たして未来の教育を担う「教員像」であるのかを明確に述べることはできない。もちろん、このような議論は非常に哲学的であり、「正解」がないとする意見もあるのだろうが、このような哲学的な問いは、教員を養成する「大学」が得意とするところである。採用の現場に、大学の知識が援用される場を望みたい¹⁵⁾。

しかし、教職課程を持つ現在の大学にも問題はあ。ヒアリング結果からは、教育委員会もまた、大学の採用に向けた「構え」について疑問を抱いている点が垣間見えた。たとえば「大学推薦制」であるが、大学が推薦し

ても、採用に至らない場合がある。この点について、「お叱りを受けている」と述べながらも、推薦してくる志願者の資質について、「疑問を持たざるを得ない様な人物を推薦されても困る」と言ったような困惑を語る担当者もあった。また一部の大学は、「教員養成」を入学者確保のための「売り」にしている側面もある。さらには、採用の「型」に合わせた授業内容を構成し、教員養成から「理論的な」側面を自ら失わせている側面もある。大学もまた教員養成において自律的な立場ではない点を、指摘できると思われる。筆者が大学の知識の援用といった場合には、現在の大学の状況を無視して提案しているのではない。大学の在り方への反省点を含んでの提案である。

【参考文献】

- 牛渡淳・神山知子・高野和子・藤本典裕「教員採用に関する教育委員会の意識と対応－アンケート・聞き取り調査の結果から－」『季刊教育法』96号、エイデル研究所、1994年
- 大原暁『公務員試験のカラクリ』光文社新書、2011年
- 兼子仁『教育法（新版）』、有斐閣、1978年
- 神田修・土屋基規『教師の採用・開かれた教師選びへの提言』、有斐閣選書、1984年
- 土屋基規 編著『現代教育制度論』、ミネルヴァ書房、2011年
- 各都道府県市の平成23年度および平成24年度の教員採用試験募集要項
- 各都道府県教育委員会（教育庁）Website
- 文部科学省Website

注

- 1) 教育公務員特例法第11条は以下の通りである。
「公立学校の校長の採用並びに教員の採用及び昇

任は、選考によるものとし、その選考は、大学附置の学校にあっては当該大学の学長、大学附置の学校以外の公立学校にあってはその校長及び教員の任命権者である教育委員会の教育長が行う」。

- 2) 牛渡淳・神山知子・高野和子・藤本典裕「教員採用に関する教育委員会の意識と対応－アンケート・聞き取り調査の結果から－」『季刊教育法』96号 エイデル研究所1994年 等がある。
- 3) 付言すると、試験そのものの名称も各都道府県で異なっている。一次試験を「筆答試験」と呼ぶ場合もある。また、一次試験、二次試験といった採用の流れについても、これまでの慣習的方法を踏襲して行っていることがわかった。
- 4) 筆記試験の問題作成者については、明確な回答は得られなかった。面接担当者については、評価の観点等について、担当者全員に対する説明会が行われていることが明らかになった。ヒアリング結果からは各教育委員会が面接試験に非常に力を入れており、面接試験の日程だけではなく、これら説明会にかけられる物理的業務量は膨大であることが推測された。いわば、あたかも「選考」の意義が、「面接」に存在しているかのような印象もあった。
- 5) これはまだ「印象」にとどまるが、ヒアリングにおいても、特に行政出身の担当者からは「公平性」「透明性」に留意している様子がうかがえた。
- 6) 現在の教育に対し厳しいまなざしを注ぐ世論が、「選考」を、「競争試験」とさせている点も指摘したい。
- 7) 筆者が「採用」の研究に着手した当初は、選考基準の不明瞭さや、どのような資質能力を問うているのか理解に苦しむ試験問題そのものについて問題化してきたのであるが、研究を続けるうちに、「選考」という制度で規定されている教員採用の意義について考察する必要性を感じるようになった。
- 8) 2011年8月20日（土）の読売新聞では、「教員採用試験の様子動画投稿」と題し、大阪府の教員採用試験の1次選考（集団面接・筆記テスト）の様子が受験生によってYouTubeに公開されたという記事が掲載されていた。このような出来事を即問

題化することはできないが、情報社会に起きうる
ことが想定できるひとつの出来事として捉えるこ
とは可能であろう。

られるのか、本稿ではそこまでの議論をまとめる
ことができなかった。

- 9) そもそも現在の社会は多元的であり、民間人であるからといって、多元的なすべての「社会を知る」ことは、難しいのではないだろうか。
- 10) だがしかし、このような教育委員会の在り方は、教育委員会が各自治体の行政機関のひとつであるという点から考えるのであれば、世論を無視できないその「構え」を批判することは難しい。つまり、そもそも行政機関が「選考」を司るという点に限界があるともいえる。
- 11) これは特に近年のみの傾向ではない。例えば1981年6月2日の朝日新聞では、「大阪、兵庫、滋賀の府県教委、大阪、京都の市教委などが、来年度の教員採用試験では受験者のクラブ活動歴を重視するとの方針を相次いで出した」ことが示されている。その理由として「校内暴力が象徴する教育現場の荒廃」が背景にあるとしている。これは現在の不登校の児童生徒やいじめ問題に対応できる教員を求める採用の在り方と構造は同じである。つまり、教員採用は「求める教師像」といった理念的な側面よりも、むしろ目の前にある「問題群」に対応できる即戦力が重視されていることになる。
- 12) 教育社会学においては、教育に関する世論が、教育現場を追い詰めているという現状は、これまで数多く議論されてきたところである。筆者もまた教育社会学のこれまでの成果を重視する立場である。
- 13) 東京都が作成した「小学校教職課程学生ハンドブック」などは、このことを表す好例であると思われる。
- 14) 大阪府の「維新の会」の動向を見る限り、この種の在り方が推測の域を超えて現実化する可能性があると思われる。
- 15) この場合に議論の方向性は、教育委員会の事務局だけではなく、教育委員そのものの「採用」への関わり方に向けられていくと思われる。現在の教育委員に、大学の専門的知識と、採用の現場で生起する問題群ひいては、大学の「養成」と「採用」の在り方を自律的に牽引していく役割を求め